

Aktenzeichen: 7 AZR 235/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. August 1982

7 AZR 235/80

I. Arbeitsgericht

Stuttgart

Urteil vom 12. Juni 1979

4 Ca 414/78

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 23. Januar 1980

2 Sa 102/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verdachtskündigung wegen Schmiergeldentgegennahme

Gesetz:

BGB § 626 Verdachtskündigung; BetrVG §§ 102, 105, 5 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche Kündigung eines leitenden Angestellten wegen
des Verdachts der Entgegennahme von Schmiergeldzahlungen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 235/80

2 Sa 102/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
18. August 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Januar 1980 - 2 Sa 102/79 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war Geschäftsführer der F GmbH in S. Zugleich stand er in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, dessen alleiniger Inhalt es war, die F GmbH in S organschaftlich zu leiten.

Mit Vereinbarung vom 29. Mai 1978 wurde das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einverständnis zum 31. Dezember 1978 beendet. Nach der Vereinbarung sollte der Kläger im Dezember 1978 eine Abfindung von 36.000,-- DM sowie im Januar 1979 eine weitere Zahlung von 31.100,-- DM erhalten. Unter III lautete die Vereinbarung wie folgt:

"Die F GmbH erklärt sich damit einverstanden, daß Herr Arno K während der Freistellung von der Arbeitsleistung bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses eine andere Tätigkeit aufnehmen kann - ausgenommen Konkurrenzunternehmen -, soweit in dieser Zeit keine Anforderung der F GmbH vorliegt."

Außerdem schlossen die Parteien unter dem 31. Mai 1978 einen Vertrag, wonach der Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1979 bis zum 30. Juni 1980 Beratungsaufgaben übernehmen sollte.

Nach der Freistellung des Klägers berichtete Frau N, die Inhaberin eines für die F S GmbH tätig gewesenen Reinigungsunternehmens der Beklagten, der Kläger habe von ihr wie von dem früheren Reinigungsunternehmen für die Vergabe und Fortdauer des Reinigungsauftrages monatliche Zahlungen verlangt. Sie sei diesem Verlangen jahrelang nachgekommen und habe noch am 5. Juni 1978 dem Kläger 6.000,-- DM übergeben, und zwar in einem Umschlag, den der Kläger ungeöffnet entgegengenommen habe.

Am 8. Juni 1978 fand daraufhin bei der Beklagten eine Besprechung statt. Der Kläger bestritt hierbei die Vorwürfe der Frau N und gab eine anderslautende Darstellung des Treffens vom 5. Juni 1978.

Noch am 8. Juni 1978 kündigte die Beklagte sowohl das Arbeitsverhältnis (ohne vorausgegangene Anhörung des Betriebsrates) als auch den Beratervertrag vom 31. Mai 1978 fristlos.

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Diese Kündigung wurde mit Schreiben vom 9. Juni 1978 bestätigt.

Der Kläger hält die Kündigung mangels eines wichtigen Grundes für unwirksam. Die bloße Denunziation durch Frau N rechtfertige eine Verdachtskündigung nicht. Überdies habe die Beklagte nicht hinreichend weiter nachgeforscht und seine Interessen bei ihrer Entscheidung unzureichend berücksichtigt. Auch hätte es der Anhörung des Betriebsrates bedurft, da der Kläger aufgrund der Vereinbarung vom 29. Mai 1978 ab diesem Zeitpunkt nicht mehr leitender Angestellter gewesen sei.

Er hat daher beantragt festzustellen, daß die am 8. Juni 1978 gegenüber dem Kläger erklärte Kündigung unwirksam ist. Demgegenüber hat die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrages hat die Beklagte im wesentlichen darauf verwiesen, daß aufgrund der Besprechung vom 8. Juni 1978 der dringende Verdacht einer Vertragswidrigkeit und einer strafbaren Handlung bestanden habe. Einer Anhörung des Betriebsrates habe es nicht bedurft, da die Vereinbarung vom 29. Mai 1978 nichts am Status des Klägers als eines leitenden Angestellten geändert habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der (zugelassenen) Revision verfolgt der Kläger den ursprünglichen Feststellungsantrag weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die von der Beklagten am 8. Juni 1978 gegenüber dem Kläger erklärte außerordentliche Kündigung wirksam ist.

I. Entgegen der Ansicht der Revision ist die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht bereits wegen Ver-



stoßes gegen § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß es keiner Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG bedurft habe, da der Kläger zum Zeitpunkt des Ausspruches der fristlosen Kündigung noch leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen sei. Durch die am 29. Mai 1978 geschlossene Vereinbarung der Parteien habe sich der rechtliche Status des Klägers nicht geändert. Es handele sich hierbei um eine Suspendierung des Klägers von den ihm übertragenen Aufgaben. Für den Fall, daß die Beklagte von der ihr in Ziffer III der Vereinbarung eingeräumten Befugnis, den Kläger während der Zeit der Freistellung anzufordern, Gebrauch gemacht hätte, sogar nur um eine Teilsuspendierung. Es komme daher allenfalls eine Verletzung der Mitteilungspflicht nach § 105 BetrVG in Betracht, die aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führe.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß der Kläger jedenfalls bis zu seiner Freistellung aufgrund der ihm übertragenen Aufgaben der organ-schaftlichen Leitung der F GmbH in S leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen ist. Diese Bewertung hält sich innerhalb des den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraums (vgl. BAG 26, 36, 59 = AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972, zu IV 2 der Gründe; BAG 32, 381, 395 = AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972, zu B IV 3 der Gründe) und ist daher revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden.

Dieser Rechtsstatus des Klägers hat sich auch nicht durch die Freistellung aufgrund der Vereinbarung vom 29. Mai 1978 geändert, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat. Bei der Vereinbarung vom 29. Mai 1978 handelt es sich um einen atypischen Vertrag, dessen Auslegung Aufgabe des Tatsachengerichts ist. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB beachtet worden sind, d.h. ob Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt sind (BAG vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei



Vertragsabschluß). Derartige Rechtsfehler hat die Revision weder dargetan noch sind solche sonstwie ersichtlich. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist nicht nur möglich, sondern naheliegend, und zwar im Hinblick darauf, daß der Kläger nach Ziffer I des Vertrages vom 31. Mai 1978 seine Beratertätigkeit erst mit Wirkung vom 1. Januar 1979 aufnehmen sollte. Für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung spricht weiterhin der Umstand, daß in Ziffer III der Vereinbarung vom 29. Mai 1978 in keiner Weise festgelegt worden ist, zu welchen Aufgaben der Kläger während der Kündigungsfrist gegebenenfalls herangezogen werden sollte. Da der Kläger unstreitig auch keinerlei Aufgaben in der Zeit vom 29. Mai 1978 bis zum Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 8. Juni 1978 erbracht hat, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht von einer Suspendierung des Klägers zum Zeitpunkt der Kündigung ausgegangen ist.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem Urteil vom 23. März 1976 - 1 AZR 314/75 - AP Nr. 14 zu § 5 BetrVG 1972 entschieden, daß eine aus Anlaß des Auslaufens des Arbeitsverhältnisses erfolgende Suspendierung eines leitenden Angestellten nichts an seinem rechtlichen Status als leitender Angestellter ändert. Dieser Auffassung schließt sich der Senat an.

3. Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, daß die Verletzung der dem Arbeitgeber nach § 105 BetrVG obliegenden Mitteilungspflicht auf die Wirksamkeit der Kündigung eines leitenden Angestellten keinen Einfluß hat. Diese Auffassung entspricht dem Standpunkt des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 25. März 1976 - 1 AZR 192/75 - AP Nr. 13 zu § 5 BetrVG 1972, zu 2 a der Gründe).

II. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist auch insoweit revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden, als es angenommen hat, die außerordentliche Kündigung sei rechtswirksam, weil die Beklagte zu Recht den dringenden Verdacht haben dürfen, der Kläger habe Schmiergeldzahlungen entgegen-
genommen (§ 626 Abs. 1 BGB).



- 6 -

1. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Aufgrund des Berichtes von Frau N und des Verlaufes ihres Zusammen treffens mit dem Kläger am 5. Juni 1978 habe für die Beklagte der dringende Verdacht bestanden, daß der Kläger Schmiergelder in erheblicher Höhe verlangt und erhalten habe. Es könne dahingestellt bleiben, ob schon die Darstellung von Frau N über die Schmiergeldangelegenheit für sich allein eine Verdachtskündigung gegenüber dem Kläger rechtfertigen könne. Die Beklagte habe den Verdacht, in den der Kläger bei ihr aufgrund der Darstellung der Frau N geraten sei, durch die unstreitigen und ihr bekannten Geschehnisse in der Gaststätte "Wienerwald" am 5. Juni 1978 als durch objektive Tatsachen belegt ansehen können. Weitere Nachforschungen habe die Beklagte bei dieser Sachlage nicht anstellen müssen. Unter Würdigung der gesamten Umstände sei es der Beklagten auch nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum 31. Dezember 1978 fortzusetzen. Der Kläger sei zwar zum Zeitpunkt der Kündigung wegen der zuvor erfolgten Freistellung von der Arbeitsleistung bereits faktisch aus dem Betrieb ausgeschieden gewesen. Angesichts der erheblichen Höhe der angeblich gezahlten Schmiergelder sowie der Möglichkeit, daß Frau N die Schmiergelder bei ihren Werklohnforderungen mit berücksichtigen würde, sei der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten gewesen.

2. Die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts, ob ein wichtiger Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB gegeben ist, unterliegt nur einer eingeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Im Revisionsverfahren ist nur zu prüfen, ob der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt und angewandt hat, d.h. ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzel-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

fallendes bedacht und daraufhin abgewogen worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Vertragsende fortzusetzen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 207, 212 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB, zu II der Gründe; 2, 214, 215 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; zuletzt etwa Urteil des Senats vom 2. Juni 1982 - 7 AZR 4/80 - zu I 2 der Gründe, unveröffentlicht).

Unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden.

3. Entgegen der Auffassung der Revision sind im vorliegenden Fall die Voraussetzungen, die an eine Verdachtskündigung zu stellen sind, erfüllt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann auch der Verdacht, daß der Arbeitnehmer eine strafbare Handlung oder eine sonstige Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten begangen hat, wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein (BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG 29, 7 = AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG 1972, zu III 1 der Gründe). An eine Verdachtskündigung sind allerdings besonders strenge Anforderungen zu stellen. Es ist erforderlich, daß der Verdacht objektiv durch bestimmte Tatsachen begründet ist. Auf die subjektive Wertung des Arbeitgebers kommt es nicht an. Vielmehr ist nur ein solcher Verdacht als Kündigungsgrund geeignet, der einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen kann (BAG 11, 6, 8 = AP Nr. 9 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung und BAG 16, 72, 82 aaO, zu I 3 d der Gründe). Der Verdacht muß ferner dringend sein. Bei kritischer Prüfung muß sich ergeben, daß eine auf Beweisanzeichen (Indizien) gestützte große Wahrscheinlichkeit für die Tat gerade dieses Arbeitnehmers besteht. Aber nicht nur das Gewicht des Verdachtes muß schwer sein, sondern auch die strafbare Handlung selbst, deren der Arbeitnehmer verdächtigt wird (BAG 11, 6, 8, aaO und BAG 16, 72, 83, aaO). Ferner muß der Arbeitgeber alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhaltes getan haben. Dazu kann je nach den Umständen des Einzelfalles gehören,



- 8 -

daß er dem verdächtigen Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (BAG 16, 72, 83, aa0; BAG 29,7,aa0; BAG vom 23. März 1972 - 2 AZR 226/71 - AP Nr. 63 zu § 626 BGB). Bleibt nach Klärung all dieser Punkte ein schwerer Verdacht gegen den Arbeitnehmer bestehen, dann bedarf es wie bei jeder Kündigung aus wichtigem Grund der Prüfung, ob dem Arbeitgeber unter Würdigung aller Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann oder nicht. Hierbei sind Persönlichkeit und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb zu berücksichtigen. Eine besondere Vertrauensstellung oder die Erwartung, daß die Weiterbeschäftigung besondere Gefahren für den Arbeitgeber mit sich bringt, können hierbei eine Rolle spielen. Stets muß sich das Gericht vor Augen halten, daß eine nur auf Verdacht gestützte Kündigung meist ähnlich diskriminierend wirkt wie eine Strafe und für den entlassenen Arbeitnehmer nicht nur die augenblickliche Lebensgrundlage beseitigt wird, sondern auch die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erschwert werden kann (BAG 16, 72, 83, aa0).

b) Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung von diesen Grundsätzen ausgegangen.

Zutreffend wertet das Landesarbeitsgericht die Annahme von Schmiergeldern durch einen leitenden Angestellten, der eine besondere Vertrauensstellung innehat, als eine schwere Vertragsverletzung, die überdies in erster Linie unter dem Aspekt des § 266 StGB (Untreue in der Form des Treubruchtatbestandes) und des § 12 Abs. 2 UWG strafrechtliche Bedeutung erlangen kann (vgl. BAG vom 15. April 1970 - 3 AZR 259/69 - und vom 26. Februar 1971 - 3 AZR 97/70 - AP Nr. 4 und 5 zu § 687 BGB; BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB, zu III 3 der Gründe; BAG vom 24. September 1981 - 2 AZR 450/79 - unveröff., zu II 3 der Gründe; BGH vom 26. März 1962 - II ZR 151/60 - LM Nr. 13 zu § 138 (Cb) BGB).

Daß das Landesarbeitsgericht einen objektiv begründeten entsprechenden Verdacht bejaht hat, der einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen konnte, ist angesichts des dem Tatsachengericht

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



vorbehaltenen Beurteilungsspielraumes revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht hat sich insoweit nicht nur auf die bloßen Anschuldigungen der Frau N gestützt, sondern auch und vor allem auf das unstreitige Verhalten des Klägers bei seinem Zusammentreffen mit Frau N am 5. Juni 1978, und daraus unter Abwägung der Gesamtumstände einschließlich des getrübten Verhältnisses zwischen Frau N und dem Kläger sowie der Erklärungsversuche des Klägers für Grund und Ablauf des Treffens vom 5. Juni 1978 die Berechtigung des Verdachtes gegen den Kläger abgeleitet. Wesentliche Umstände sind hierbei nicht unberücksichtigt geblieben; Denkgesetze oder Erfahrungssätze sind nicht verletzt. In dieser Hinsicht zeigt auch die Revision keine revisionsrechtlich beachtlichen Rechtsfehler auf, sondern versucht letztlich nur, ihre eigene Wertung an die Stelle der Wertung durch das Landesarbeitsgericht zu setzen.

Da das Landesarbeitsgericht nicht allein die Anschuldigung der Frau N für ausreichend angesehen hat, die Verdachtskündigung zu rechtfertigen, bedarf es keiner Stellungnahme zu der Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen eine solche Anschuldigung für sich allein einen wichtigen Grund i.S. des § 626 Abs. 1 BGB darstellen kann.

Es liegt weiterhin im tatrichterlichen Beurteilungsspielraum, wenn das Landesarbeitsgericht über die erfolgte Anhörung des Klägers hinaus weitere Nachforschungen der Beklagten nicht für erforderlich und zumutbar gehalten hat. Insoweit zeigt auch der Kläger keine konkreten Möglichkeiten weiterer Nachforschungen auf, und hinsichtlich der vom Landesarbeitsgericht angesprochenen denkbaren Einsichtnahme in die Buchhaltung von Frau N ist schon zweifelhaft, ob eine solche überhaupt etwas hätte erbringen können, da viel dafür spricht, daß etwaige Schmiergeldzahlungen darin gar nicht ausgewiesen bzw. erkennbar waren. Wie schwierig weitere Nachforschungen für die Beklagte gewesen wären, ergibt sich schließlich daraus, daß das Landgericht Stuttgart in der Strafsache gegen den Kläger eine sehr umfangreiche Beweisaufnahme benötigt hat,



um die Beschuldigungen gegen den Kläger aufzuklären.

Schließlich fehlt es entgegen der Auffassung der Revision nicht an der gebotenen umfassenden Interessenabwägung. Wenn das Arbeitsgericht auf S. 11 seines Urteils im Rahmen dieser Abwägung von den "verheerenden Wirkungen" der Kündigung für den Kläger spricht, so sind damit ersichtlich die vom Bundesarbeitsgericht (BAG 16, 72, 83, aaO) angesprochenen negativen Folgen auf Arbeitnehmerseite gemeint. Auf diesen Teil der Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils hat sich das Landesarbeitsgericht aber bezogen und festgestellt, daß es insoweit den Gründen des Arbeitsgerichts folge (§ 543 Abs. 1 ZPO). Die Folgen der Kündigung für die berufliche Existenz des Klägers sind damit nicht unberücksichtigt geblieben. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht - zum Teil wiederum durch Bezugnahme auf die Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils - all die Umstände mit berücksichtigt, die sich aus den Vereinbarungen vom 29. und 31. Mai 1978 zwischen den Parteien ergeben. Die Angriffe der Revision in diesem Zusammenhang zielen wiederum lediglich darauf ab, die Wertung des Landesarbeitsgerichts durch die eigene zu ersetzen.

III. Aus den unter II dargelegten Gründen war die Beklagte auch dazu berechtigt, den Beratervertrag vom 31. Mai 1978 aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Neumann

Roeper

Dr. Gentz

Dr. Becker



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

